

**Información adicional relativa a la
Política de Remuneración al Consejero Delegado**
(punto 12 del orden del día de la Junta General de Accionistas 2017)

Siguiendo la propuesta del Comité de Nombramientos y Retribuciones de Gamesa Corporación Tecnológica, S.A. (en adelante, la “Compañía”), y como resultado también del *engagement* de Gamesa con inversores institucionales y proxy advisors, la Compañía desea compartir información adicional respecto a la política de retribución de los consejeros, específicamente con los criterios utilizados para la **retribución del Consejero Delgado, como único consejero que percibe una retribución variable**, además de tener cláusulas específicas de compensación.

Esta información detallada se ha incluido en el sitio web de la compañía, como información adicional en la documentación de la junta general de accionistas de 2017, específicamente para complementar el punto 12 del orden del día, relativo a la política de remuneraciones de los consejeros.

Resumen del esquema de retribución variable para el consejero delegado:

Concepto	Porcentaje	Métricas / Parámetros	Otros detalles
Incentivos a corto plazo (STI)	<u>Objetivo: 100% del salario base anual.</u> <u>Máximo: 130%</u> <i>(mejor caso / desempeño extraordinario)</i>	<i>El Nuevo modelo de remuneración por Objetivos de Gamesa (GMBO) combinará objetivos de negocio y financieros para evaluar el desempeño global de la compañía</i> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Objetivos financieros del grupo</u> (40%): <i>Retorno sobre capital empleado (ROCE), Utilidad por Acción (EPS), Beneficios antes de intereses e impuestos (EBIT), Flujo de Caja Libre (FCF), WC/Ingresos, etc)</i> • <u>Objetivos de negocio y no financieros del grupo</u> (30%): <i>Ingreso de pedidos, RSC, etc.</i> • <u>Objetivos de área y/o de personal</u> (30%): <i>Crecimiento de las ventas en el negocio offshore.</i> 	<u>Mecanismos de cobro:</u> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Momento de cobro:</u> Al final del año, una vez que se ha determinado el importe del bonus. • 100% en efectivo.

Concepto	Porcentaje	Métricas / Parámetros	Otros detalles
Incentivos a largo plazo (LTI)*	<p>Objetivo: 300% del salario base anual.</p> <p><u>A distribuir en el periodo de 3 años (basado en el plan de negocio a 3 años) y sujeto a aprobación de los órganos de gobierno.</u></p>	<p>Alineado con los objetivos plurianuales del plan de negocios de la compañía</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores estratégicos. • Rendimiento del precio de la acción (TSR) relativo a una cesta de valores comparables 	<p><u>Mecanismos de cobro:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Periodo de cobro: 3 años. • Método de cobro (% en Acciones) a definir • Retención obligatoria del 20% hasta alcanzar 2 veces la base salarial en acciones. • Aplicación de cláusulas “malus” y “clawback”

*** Cuestiones clave a considerar en el diseño del esquema de incentivos a largo plazo (LTI):**

- **Alineación de los objetivos con el esquema del plan de negocios de la empresa**, alentando a los ejecutivos a alcanzar los objetivos prioritarios establecidos para el período.
- Centrarse en la **creación de valor sostenible para el accionista** comparando el desempeño de la empresa con la competencia del sector.
- Conveniencia de coincidir las **evaluaciones de desempeño** con los períodos de cobro de incentivos (vencimientos de 3 años).
- Aplicación de **cláusulas “malus” y “clawback”** y liquidación parcial en acciones, en línea con las recomendaciones del mercado.

Principales términos y condiciones del Contrato Ejecutivo. CEO (Resumen)	
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> • Salario Base • STI: 100% of Salario base anual + 30% por desempeño extraordinario. • LTI: Derecho a un 300% del salario base, A distribuir en el periodo de 3 años (basado en el plan de negocio a 3 años) y sujeto a aprobación de los órganos de gobierno. • Plan de pensiones y otros beneficios de la compañía.
Beneficios por terminación de contrato	<ul style="list-style-type: none"> • 1 año de salario base. • 3 meses de notificación previa. • Obligación de no competencia de 1 año remunerada con 1 sueldo base pagadero 50% a la terminación y el otro 50% después de 6 meses a la terminación.
Programas de participación en acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Retención obligatoria del 20% de acciones, hasta alcanzar 2 veces el salario base (asociado al Incentivo a Largo plazo)
Otros términos	<ul style="list-style-type: none"> • EXCLUSIVIDAD Y COMPROMISO COMPLETO: La participación excepcional en otros Consejos de Administración, con cargos no ejecutivos, será considerada caso por caso.

Para más información sobre los criterios aplicados a la Política de Remuneración del Consejero Delegado, así como sus principales términos y condiciones, consulte el siguiente [enlace](#).